

EVC vanuit bedrijfsperspectief

Projectvoorstel

Onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht 5/02/2013

Op verzoek van:

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel

Ik, ondergetekende Wim Van der Beken, verklaar te hebben nagezien dat de hierna vermelde gegevens volstrekt overeenstemmen met de vermeldingen van het bij het bestek behorende formulier en de inventaris en neem daarvoor de volledige verantwoordelijkheid op.

Brussel, maandag 25 februari 2013

INHOUDSOPGAVE

	p.
1 Inleiding	3
1.1 Context en doelstelling van de opdracht	3
1.2 Contactpersoon	3
2 Visie op de opdracht	4
2.1 Analyse kader en onderzoeksvragen	4
2.2 Een mix van methoden	6
3 Plan van aanpak	7
3.1 Fase 1: Voorbereidende fase	7
3.1.1 Doelstellingen	7
3.1.2 Aanpak	7
3.1.3 Resultaat	7
3.2 Fase 2: Interviews sectororganisaties	7
3.2.1 Doelstellingen	7
3.2.2 Aanpak	7
3.2.3 Resultaat	8
3.3 Fase 3: Enquête bij HR-verantwoordelijken van bedrijven	8
3.3.1 Doelstellingen	8
3.3.2 Aanpak	8
3.3.3 Resultaat	10
3.4 Fase 4: Focusgroepen met bedrijven en sectororganisaties	10
3.4.1 Doelstellingen	10
3.4.2 Aanpak	10
3.4.3 Resultaat	11
3.5 Fase 5: Rapportage	11
4 Tijdschema en financieel plan	12
4.1 Tijdschema	12
4.2 Financieel plan	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5 Valorisatie	13
6 Expertise en kwaliteitsgarantie van IDEA Consult	14
6.1 Voorstelling van IDEA Consult	14
6.2 Voorstelling van het team	14
6.3 Kwaliteitsgaranties	15
Bijlage 1: Bijlage bij het stappenplan	16
Bijlage 2: Lijst van relevante literatuur	18
Bijlage 3: Relevante projectreferenties	19
Bijlage 4: CV's teamleden	21

1 INLEIDING

1.1 Context en doelstelling van de opdracht

Mensen stoppen niet met leren zodra ze de schoolbank hebben verlaten. Zowel binnen als buiten het onderwijs vinden daarna nog allerlei vormen van 'leren' plaats. De aandacht voor dit zogenaamde Leven Lang Leren neemt toe. Mensen moeten zich meer dan vroeger blijven ontwikkelen om grip te houden op hun loopbaan en voorbereid te zijn op veranderingen op de arbeidsmarkt. Leven Lang Leren vindt plaats door bijvoorbeeld formeel onderwijs; niet-formele scholing en informeel leren. Waar in het formele scholingsaanbod een diploma inzicht geeft welke competenties iemand beheerst, kan het ervaringscertificaat (EVC) de competenties verworven dankzij informeel leren in kaart brengen.

Er bestaat een Ervaringsbewijs voor een 30-tal specifieke beroepen. De procedure om dit te behalen, is gebaseerd op de uitgewerkte beroepscompetentieprofielen van de SERV. Aan de hand van een standaardprocedure beoordelen onafhankelijke deskundigen de competenties van de persoon. Dit doet men aan de hand van een gesprek, een theoretische en een praktische proef. Via deze weg kan de kandidaat aantonen dat hij of zij de specifieke vaardigheden voldoende onder de knie heeft om een bepaald beroep uit te oefenen.

EVC kan dus een meerwaarde zijn voor alle actoren op de arbeidsmarkt. Door meer zicht te krijgen op hun verworven competenties, staan **werknemers** en **werkzoekenden** dankzij EVC sterker op de arbeidsmarkt en hebben ze een beter zicht op de mogelijke loopbaankeuzes. Het in kaart brengen van competenties van werknemers is ook cruciale informatie voor **werkgevers** bij rekrutering/selectie van werknemers en voor het uittekenen van passende HR-acties. Uit cijfermateriaal van Vlaams minister voor Werk Philippe Muyters blijkt echter dat het systeem van de ervaringsbewijzen nog onvoldoende is ingeburgerd. Op 6 jaar tijd werden immers maar 4.232 ervaringsbewijzen uitgereikt. Eén van de redenen hiervoor is dat de kennis rond EVC bij het ruime publiek en de bekendheid van het ervaringsbewijs bij organisaties en bedrijven voorsnog beperkt is.

Verscheidende sporen werden gedefinieerd voor het **realiseren van een passend EVC-beleid**. Een van de prioritaire sporen is dat de VDAB, via de verdere uitrol en implementatie van Mijn Loopbaan, POP en Competent, de burger ondersteunt en stimuleert bij het plannen van zijn loopbaan en het in kaart brengen van zijn competenties. Daarnaast zal er, in het kader van het tweede spoor, **worden nagegaan of en hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden bij het in kaart brengen van competenties** in het kader van een HR-beleid of van outplacement. Wat het derde spoor betreft kunnen de eerder in kaart gebrachte competenties een opstap vormen voor het behalen van (deel)kwalificaties binnen de kwalificatiestructuur.

Deze opdracht focust meer specifiek op het tweede spoor. Zo is er nood aan het verwerven van inzichten vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt naar de wenselijkheid en haalbaarheid van het bekrachtigen van competenties door derden (in het bijzonder door bedrijven). Meer specifiek dient deze opdracht volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:

- Wat is het aanwervingsgedrag en het brede competentiebeleid van bedrijven en wat zijn hun noden/verwachtingen die ze op dat vlak ervaren?
- Wat is het perspectief van bedrijven tav het spectrum aan EVC-diensten?
- Voor welk soort EVC-diensten zijn bedrijven vragende partij en/of kunnen zij een bijdrage leveren?

1.2 Contactpersoon

Indien u nog vragen of opmerkingen heeft bij deze offerte, dan kan u hiervoor terecht bij:

Daphné Valsamis
Senior Onderzoeker Arbeidsmarkt en Sociaal-Economisch beleid

IDEA Consult
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
Tel: 02 300 85 00
Fax: 02 282 17 15
E-mail: daphne.valsamis@ideaconsult.be

2 VISIE OP DE OPDRACHT

Vooraleer het plan van aanpak te presenteren, geven we onze visie op voorliggende opdracht. Daarmee willen we de opdrachtgever aangeven welke onze kerngedachten zijn bij de uitvoering van deze opdracht.

Deze visie bestaat uit **twee luiken**:

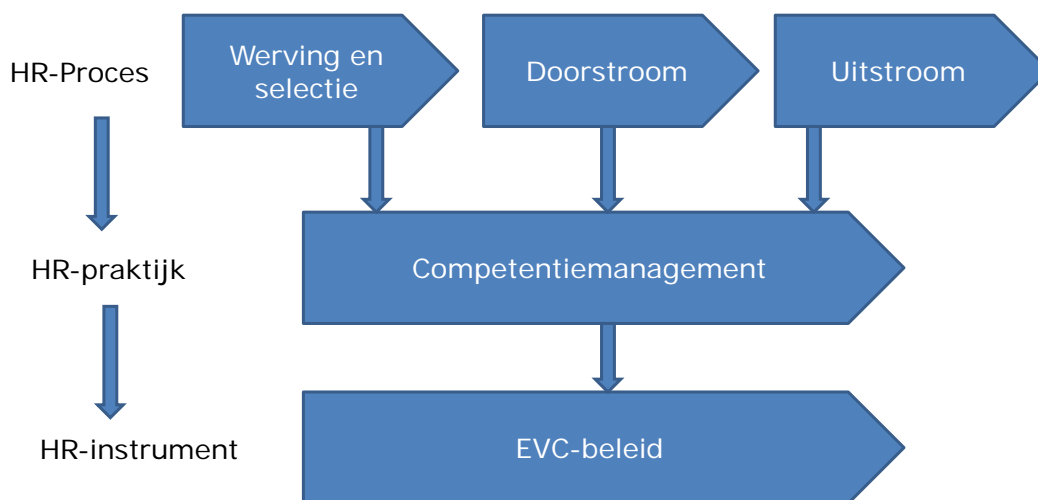
- ten eerste, de beschrijving van het analysekader en koppeling met de onderzoeksvragen;
- ten tweede, een overzicht van de gebruikte onderzoeksmethoden.

Hierna werken we elk van deze 2 punten verder uit.

2.1 Analyse kader en onderzoeksvragen

Het analysekader dat gehanteerd zal worden voor deze opdracht wordt in onderstaand schema voorgesteld. We gaan daarbij uit van een drietraps-benadering, waarbij we EVC zien als een instrument binnen competentiegerichte HR-praktijken, die zelf dan weer op hun beurt een pijler zijn binnen een strategisch HR-beleid van een onderneming. Bijgevolg zullen we de focus van dit onderzoek niet beperken tot een vraaganalyse naar EVC, maar het instrument plaatsen binnen een ruimer kader van een competentiegerichte HR-strategie van ondernemingen.

Figuur 1: Analyse kader



Bron: IDEA Consult

Het startpunt is het **HR-proces** van bedrijven. De cyclus van instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers is voor elke organisatie een kernaspect van het HR-proces.

Instroom heeft alles te maken met personeelsplanning, werving en selectie. Hoeveel werknemers heeft de onderneming nodig, welke kwalificaties en competenties zijn hierbij van belang en hoe trekt de organisatie deze medewerkers aan? Bij werving gaat het om het aantrekken van talent, waarbij een goede definitie van de benodigde competenties van groot belang is. Bij selectie gaat het om het selecteren van de meest geschikte kandidaten, op basis van voor de functie relevante competenties.

Doorstroom van personeel betekent primair 'hoe de werknemer zich in de organisatie van de een naar de andere functie, rol of project beweegt'. Doorstroom in een organisatie beoogt een tweeledig doel. Enerzijds is doorstroom een instrument om talent voor organisaties te behouden. Anderzijds draagt een goed doorstroombeleid bij aan de continuïteit van de organisatie.

Bij **uitstroom** moet elk bedrijf zich afvragen welke competenties het bedrijf ter aanleiding van deze uitstroom (natuurlijk verloop en gedwongen uitstroom) zal missen en hoe het bedrijf hiermee kan omgaan (reorganisatie, nieuwe aanwerving?).

Hieruit blijkt duidelijk dat **competenties** als een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden en attitudes dat iemand beheerst en nodig heeft om een taak of opdracht te vervullen, centraal staan in personeelsprocessen.

Competentiemanagement vormt bijgevolg de basis voor de processen zoals rekrutering en selectie, integratie van nieuwe medewerkers, ontwikkelcirkels, kennismanagement,..., en omvat onder meer het bepalen van de vereiste competenties, het in kaart brengen van de aanwezige competenties en het implementeren van een competentieontwikkelingsbeleid.

Er bestaan verschillende instrumenten ter ondersteuning van het competentie management binnen een bedrijf. Eén hiervan is **EVC** (Erkenning van Verworven Competenties), waarbij EVC iemand de mogelijkheid geeft om zijn kennen, kunnen en attitudes te laten erkennen, onafhankelijk van de context waarin hij deze kennis, vaardigheden en attitudes verwierf.

De dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) van bedrijven, en in het bijzonder de onderlinge samenhang (EVC – competentiegerichte HR-praktijken – strategisch HR-beleid) zullen vanuit bedrijfs perspectief nader geanalyseerd worden in het kader van dit onderzoek. De onderzoeksvragen uit het bestek hebben we volgens deze drie grote thematieken in onderstaande tabel geclusterd.

Tabel 1: Overzicht van de onderzoeksvragen

	Onderzoeksvragen
HR-processen (instroom, doorstroom, uitstroom)	Op welke terreinen zit voor bedrijven de meerwaarde van EVC? Bij aanwerving, doorstroom, opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan, bepaling van opleidingsplannen, interne loopbaanbegeleiding,...?
	Neemt men EVC in het vizier bij nieuwe instroom of ook voor zittende werknemers? In welke mate en hoe maakt EVC onderdeel uit van hun HR-beleid? In welke mate kunnen bedrijven een rol spelen en voor welk flankerend beleid zijn zij vragende partij?
HR-praktijken (competentiemanagement)	Hoe staan bedrijven tegenover het in kaart brengen, ontwikkelen en (h)erkennen van competenties?
	Hoe kijken bedrijven en organisaties aan tegenover het (zelf) bekrachtigen van competenties? Ervaren zij een nood? Wanneer wel/wanneer niet?
	Biedt men instrumenten aan op basis waarvan zittende werknemers hun competenties in kaart kunnen brengen en of kunnen reflecteren over hun competenties en loopbaan?
	Hoe kijken (toekomstige) werkgevers aan tav een portfolio op basis van zelfinschatting, een bekrachtiging door derden, een assessment, een kwalificatiebewijs?
	Biedt een kwalificatiebewijs een meerwaarde tav een portfolio in functie van loopbaankansen?
EVC als HR-instrument	Zijn bedrijven en organisaties eerder vragende partij voor het in kaart brengen van (individuele, losstaande) competenties dan wel voor het in kaart brengen van competentieprofielen die aansluiten bij een job of functie?
	Of hebben zij veeleer nood aan het kwalificeren van eerder verworven competenties? En indien zij hierrond een nood formuleren: waarom dan? Voor welke competenties/beroepen/competentieclusters is dit zinvol? Wat zijn hier dan modaliteiten?
EVC als HR-instrument	Waar werkt EVC-beleid al goed? In welke sectoren, bij welke bedrijven? Waarom, of waarom niet?
	Wat verwachten bedrijven en organisaties van EVC?

Bron: IDEA Consult op basis van oproep

2.2 Een mix van methoden

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen gebruiken we een mix van methodes.

■ Deskreserach

Deskstudie zetten we in voor de screening en analyse van beschikbare documenten en gegevens. Verschillende relevante **studies en documenten** zijn opgelijst in bijlage 2. Daarnaast zullen ook allerlei relevante documenten die mogelijk bij toekenning van de opdracht door de opdrachtgever ter beschikking worden gesteld, geanalyseerd worden.

■ Verkennende interviews sectorfederaties

Om eerste inzichten te verschaffen in de mening van bedrijven, zullen verkennende interviews georganiseerd worden bij sectorfederaties. Verkennende interviews worden georganiseerd aan de start van het onderzoek om voeling te krijgen met wat binnen de bedrijven leeft en verder draagvlak te bouwen voor het onderzoek en de latere valorisatie ervan. Tevens kunnen deze exploratieve interviews input leveren voor het bepalen van de verdere aanpak en instrumenten (vb. survey vragenlijsten).

■ Grootschalige enquête bij HR-verantwoordelijken

Om diepgaande informatie te verzamelen, zullen we ook een grootschalige enquête organiseren bij HR-verantwoordelijken van Vlaamse bedrijven. We opteren voor een grootschalige **online-enquête** omdat deze methodiek toelaat om op een efficiënte wijze, gerichte **kwalitatieve en kwantitatieve informatie** te verzamelen bij een breed publiek. Deze resultaten kunnen gebruikt worden om representatieve uitspraken te maken voor alle Vlaamse bedrijven of nog in te zoomen naar verschillen naargelang groepen (bvb. naar sector). Daarom verkiezen we voor een online enquête in de plaats van interviews bij bedrijven.

Deze enquête zal georganiseerd worden met behulp van een specifieke enquête software (CheckMarket). CheckMarket is een zeer gebruiksvriendelijke software die veel gebruikt wordt door allerhande bedrijven, overheden en organisaties. De voordelen van een online enquête met CheckMarket zijn in onderstaande box samengevat:

Box 1: Voordelen van een bevraging met CheckMarket

- **Enquêtes op maat:** De online tool laat toe om respondenten met verschillende antwoorden naar verschillende pagina's te leiden. Vertakking wordt tot stand gebracht door "als, dan, anders"-logica te gebruiken. Hierdoor kunnen we de enquête maximaal individualiseren zodat de respondent zo min mogelijk tijd besteedt aan het invullen van de enquête. De door ons gebruikte software biedt alle gangbare vraagtypes, zoals multiple choice, waarderingschaal, dropdown, matrix, enz.
- **Grote flexibiliteit:** De vragen kunnen tot de laatste minuut voor het starten van de online bevraging worden aangepast en kunnen eenvoudig worden toegevoegd.
- **Uitnodigingen op maat per mail of per post:** Met de online tool kunnen aantrekkelijke en gepersonaliseerde e-mails of brieven verzonden worden naar de doelgroep van de bevraging. De respondent wordt persoonlijk aangesproken en wordt via een unieke link naar de enquête geleid, waardoor het systeem kan traceren wie heeft geantwoord. Dit maakt ook opvolging op maat mogelijk, zowel naar panelleden die nog niet geantwoord hebben als naar panelleden die slechts gedeeltelijk geantwoord hebben. Via codering kunnen op papier ingevulde enquêtes eenvoudig worden ingelezen en aan de online respondenten worden toegevoegd. Op deze manier kunnen meer respondenten worden bereikt.
- **Real-time rapportering van resultaten:** Eens online kunnen we 7/7, 24/24 de antwoordstatus en de resultaten met grafieken consulteren. Dit laat ons toe om al vroeg de trends op te sporen, het responspercentage nauwkeurig te berekenen en op te volgen, herinneringen te versturen om de respons te verhogen en algemeen de enquêtoprojecten doeltreffender te beheren.

■ Focusgroepen HR-verantwoordelijken

Een on-line enquête biedt een aantal voordelen (cfr supra) maar dient soms aangevuld te worden met een 'dieper gravende' bron van informatieverzameling waarin meer wisselwerking tussen de informatieverzamelaar en informatieverstrekker mogelijk is. Via focusgroepen zullen we bijkomende kwalitatieve informatie verzamelen bij betrokken personen en experts. Met de enquête-resultaten als basis zullen we in deze focusgroepen verder op zoek gaan naar de achterliggende redenen en visies van bedrijven over competentie management, en de plaats en meerwaarde van EVC hierin.

3 PLAN VAN AANPAK

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de opdracht concreet zal aangepakt worden. In feite zijn er vijf grote fasen te onderscheiden in deze opdracht, met name een voorbereidende fase; interviews met sectororganisaties, een enquête bij bedrijven, focusgroepen met bedrijven en sectororganisaties en de rapportage van de resultaten. Een overzicht van het **plan van aanpak** met de uit te voeren taken en resultaten per fase is opgenomen in bijlage 1.

3.1 Fase 1: Voorbereidende fase

3.1.1 Doelstellingen

Met deze stap willen we van bij de start zorgen voor eenzelfde begrip van de opdracht bij zowel de opdrachtgever als het onderzoeksteam en willen we concrete afspraken maken over het verdere verloop van de opdracht.

3.1.2 Aanpak

Kort na de opstart van het onderzoek wordt er een **startvergadering** georganiseerd tussen het IDEA-team en de opdrachtgever, *half april 2013*. De onderwerpen voor deze bijeenkomst zijn onder andere:

- Scherpstellen van de onderzoeksvragen;
- Bespreking van het plan van aanpak en tijdsplanning voor het project;
- Uitwisseling van relevante documenten en informatie;
- Overlopen van de te interviewen sectororganisaties en de topiclijst voor deze interviews.

Er bestaan tal van onderzoeken en beleidsdocumenten omtrent HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC). In een volgende voorbereidende stap zal de **bestaande literatuur** worden gescreend met als doel om input te leveren voor het scherpstellen van de topic- en vragenlijsten voor het onderzoek (zie volgende fasen).

Enkele voorbeelden van relevante literatuur voor deze opdracht zijn weergegeven in bijlage. Dit zal nog worden aangevuld met bijkomende studies en documenten. Via onze Nederlandse collega Karel Kans (zie team), zal men ook beroep kunnen doen op vergelijkbaar onderzoek in Nederland.

3.1.3 Resultaat

Het resultaat van deze fase is:

- Een finaal afgestemd en goedgekeurd plan van aanpak, inclusief tijdsplanning;
- Een stramien voor de topic- en vragenlijsten voor het onderzoek.

3.2 Fase 2: Interviews sectororganisaties

3.2.1 Doelstellingen

De doelstelling van deze fase is om nader inzicht te verkrijgen over dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven. Deze informatie zal vooral belangrijke input leveren voor de uitwerking van de vragenlijst bij bedrijven (zie fase 3).

3.2.2 Aanpak

We stellen voor in deze fase om interviews te organiseren met sectorfederaties en opleidingsfondsen. Deze interviews hebben volgende doelstellingen:

- Eerste inzichten verschaffen omtrent dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven. Hierbij zal het mogelijk zijn om eerste verschillen tussen sectoren te identificeren.
- Informatie verzamelen voor het opstellen van de vragenlijst bij bedrijven (zie volgende fase). Hierbij zal het belangrijk zijn om cruciale topics die leven bij bedrijven te identificeren en indien relevant voor het onderzoek, op te nemen in de vragenlijst.
- De medewerking vragen van sectorfederaties voor het verkrijgen van contactgegevens van HR-verantwoordelijken van ledenbedrijven. Dit punt zal in de volgende fase nader beschreven worden.

We stellen voor om een 10-tal verkennende face-to-face en/of telefonische interviews te organiseren bij sectorfederaties/opleidingsfondsen. Deze interviews zullen ongeveer 1,5u in beslag nemen.

We stellen voor om zich vooral te focussen op sectoren met het grootste aantal werknemers in Vlaanderen. De selectie van sectoren alsook de topiclijst zullen nog besproken worden met de stuurgroep tijdens de startvergadering.

3.2.3 Resultaat

Het resultaat van deze fase is:

- Een eerste inzicht over dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven.
- Input voor de vragenlijst bij bedrijven.
- Bouwen aan draagvlak en medewerking vanuit de bedrijfswereld aan het onderzoek.

3.3 Fase 3: Enquête bij HR-verantwoordelijken van bedrijven

3.3.1 Doelstellingen

De bedoeling van deze fase is om diepgaande kwalitatieve informatie te verkrijgen over dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven.

3.3.2 Aanpak

Om deze bovenstaande doelstelling te bereiken zal een on-line enquête georganiseerd worden bij HR-verantwoordelijken van bedrijven, via CheckMarket. Volgende **stappen** zullen in deze fase ondernomen worden:

- **Stap 3.1: Opstellen vragenlijst voor HR-verantwoordelijken van bedrijven**
- **Stap 3.2: Verzamelen contactgegevens van HR-verantwoordelijken van bedrijven**
- **Stap 3.3: Organisatie enquête bij HR-verantwoordelijken van bedrijven**
- **Stap 3.4: Analyse van de enquête-resultaten**

Deze stappen staan hieronder verder beschreven.

Stap 3.1: Opstellen van de vragenlijst

Om de bevraging bij bedrijven voor te bereiden zal eerst een vragenlijst worden opgesteld. We voorzien een **gesloten vragenlijst** met een beperkt aantal open vragen. In onderstaande box wordt een eerste aanzet van vragenlijst weergegeven. Deze vragen baseren zich momenteel op de lijst van vragen uit het bestek, maar zullen verder worden aangepast/aangevuld in functie van de resultaten van de literatuurstudie en de interviews met sectorfederaties/opleidingsfondsen. Vooral deze laatste bron van informatie zal cruciale informatie leveren voor het aanvullen en aanscherpen van de vragenlijst.

Box 2: Vragenlijst bedrijven

Algemene HR-processen, praktijken en instrumenten:

- Gebruikt uw bedrijf HR-instrumenten voor het in kaart brengen, ontwikkelen en (h)erkennen van competenties?
- Zo ja, welke?
- Op welk moment van het HR-proces worden deze instrumenten gebruikt? Bij...
 - aanwerving
 - doorstroom
 - opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan
 - bepaling van opleidingsplannen
 - interne loopbaanbegeleiding
- Biedt uw bedrijf instrumenten aan op basis waarvan zittende werknemers hun competenties in kaart kunnen brengen en of kunnen reflecteren over hun competenties en loopbaan?
- Zo ja, welke?

Noden van bedrijven m.b.t. HR-processen, praktijken en instrumenten:

- Heeft uw bedrijf nood aan (bijkomende) instrumenten voor het bekrachtigen van competenties?
- Voor welke fase van het HR-proces ervaart u deze nood?
- Heeft uw bedrijf eerder nood aan het bekrachtigen van (individuele, losstaande) competenties of het in kaart brengen van competentieprofielen die aansluiten bij een job of functie?

- Welk van onderstaande instrumenten zou de grootste meerwaarde bieden voor het bekrachtigen van competenties?
 - portfolio op basis van zelfinschatting
 - bekrachtiging door derden
 - assessment
 - kwalificatiebewijs
- Heeft uw bedrijf nood aan het kwalificeren van eerder verworven competenties?
- Voor welke competenties/beroepen/competentieclusters is dit zinvol?

Het gebruik van EVC als HR-instrument door bedrijven

- Maakt uw bedrijf gebruik van EVC bij volgende stappen van het HR-proces?
 - aanwerving
 - doorstroom
 - opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan
 - bepaling van opleidingsplannen
 - interne loopbaanbegeleiding
 - ...
- Neemt uw bedrijf EVC in het vizier bij nieuwe instroom? Voor zittende werknemers?
- Maakt EVC onderdeel uit van het HR-beleid van uw bedrijf?
- Welke zijn de belangrijkste drempels voor een breder gebruik van EVC?

Verwachtingen m.b.t EVC

- Heeft EVC een meerwaarde te bieden voor uw bedrijf?
- Voor welke fase van het HR-proces?
- Wat verwacht uw bedrijf van EVC?

Vervolgens zal de conceptversie van de vragenlijst worden voorgelegd aan de stuurgroep *eind juni 2013* voor bespreking en goedkeuring. Deze zal ter voorbereiding vóór de vergadering aan de leden van de stuurgroep doorgestuurd worden. In functie van de opmerkingen van de stuurgroep zal de vragenlijst vervolgens worden aangepast. Na de finale goedkeuring zal de enquête door IDEA Consult geprogrammeerd en getest worden.

Stap 3.2: Verzamelen contactgegevens van HR-verantwoordelijken van bedrijven

Voor het verkrijgen van e-mail adressen van personeelsverantwoordelijken van bedrijven stellen we voor om samen te werken met **sectorfederaties**. Dit is de beste manier om e-mail adressen te verkrijgen van een representatief staal van bedrijven binnen de verschillende sectoren.

In het kader van andere studies heeft IDEA Consult deze methode reeds gebruikt voor de organisatie van een grootschalige online enquête bij bedrijven. Zo werd bvb. voor een studie voor Federgon samengewerkt met 16 sectorfederaties. In totaal werden via deze wijze meer dan 10.000 e-mail adressen van HR-verantwoordelijken van bedrijven verzameld. Zowel kleine als grote bedrijven waren vertegenwoordigd in dit bestand.

We stellen dus voor om terug samen te werken met federaties voor het verkrijgen van nieuwe contactgegevens of het hergebruiken van het vorige bestand (2012). Om sectorfederaties/opleidingsfondsen te stimuleren om met het onderzoeksteam te werken voor dit onderzoek, zouden deze organisaties op het einde van het onderzoek de resultaten kunnen krijgen voor hun sector (bvb. een benchmark-rapport in de vorm van tabellen of een powerpoint).

De toestemming van sectorfederaties voor het verkrijgen van nieuwe contactgegevens of het hergebruiken van het vorige bestand zal gevraagd worden tijdens de interviews (fase 2) en/of via telefonische contacten.

Stap 3.3: Verzending van de enquête

Na goedkeuring door de stuurgroep van de vragenlijst en na verzameling van de contactgegevens, zal de enquête door IDEA Consult geprogrammeerd en getest worden (in CheckMarket). De link naar de enquête zal ook doorgestuurd worden naar de opdrachtgever, zodat deze nogmaals getest kan worden en finaal gevalideerd.

De enquête zal hierna via de individuele e-mailadressen van HR-verantwoordelijken verspreid worden. Uit ervaring kan men aangeven dat er, in on-line enquêtes bij bedrijven, gemiddeld een respons van 10% wordt behaald. Indien we ongeveer 10.000 e-mail adressen kunnen verzamelen, betekent dit dat we werken naar een respons van 1.000 bedrijven. Dit aantal is groot genoeg om representatieve uitspraken te maken voor alle Vlaamse bedrijven en kruisingen te maken naar sectoren.

We stellen voor om de enquête ten vroegste *eind augustus-begin september* te lanceren. Dit is de beste periode om de verwachte responsgraad te halen.

Stap 3.4: Verwerking van de resultaten

Nadat de enquête bij bedrijven werd uitgevoerd, zullen de resultaten statistisch verwerkt worden. Binnen het evaluatieteam is er een uitgebreide expertise aanwezig voor de verwerking van resultaten van enquêtes. Daarbij wordt gebruik gemaakt van het SAS of stata software-pakket. Bij de analyse van de resultaten zal er vooral aandacht worden besteed aan eventuele verschillen naar sectoren.

Deze resultaten presenteren we aan de stuurgroep *eind september* aan de hand van overzichtelijke grafieken en tabellen. Deze tussentijdse rapportering zal kort en bondig zijn, zonder overvloedige achtergrond en focussen op de essentie van datgene wat uit de bedrijfsbevraging komt gericht op een effectief competentiegericht HR-instrumentarium en de plaats van EVC hierin.

3.3.3 Resultaat

Een rapportage met de verwerking van de online enquête bij de bedrijven, die een overzichtelijk en duidelijk beeld van de dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven terzake.

3.4 Fase 4: Focusgroepen met bedrijven en sectororganisaties

3.4.1 Doelstellingen

De bedoeling van deze fase is om de resultaten uit de enquête bij bedrijven te bevestigen en diepgaandere kwalitatieve informatie te verzamelen.

3.4.2 Aanpak

Een on-line enquête biedt zeer rijke informatie bij een grote groep van bedrijven. Om de resultaten van de enquête te bevestigen en diepgaandere informatie te verzamelen stellen we voor om in deze fase 5 focusgroepen met HR-verantwoordelijken en sectorfederaties te organiseren. Tijdens deze focusgroepen streven we naar het samenbrengen van ongeveer 10 HR-verantwoordelijken en vertegenwoordigers van sectorfederaties/opleidingsfondsen per focusgroep.

Deze focusgroepen zullen per sector ingedeeld worden. Voor de organisatie van deze focusgroepen zullen we ook aandacht hebben voor de regionale spreiding van de bedrijven.

We stellen voor om ons te focussen op 5 cruciale sectoren voor Vlaanderen, waarbij we ons specifiek zullen richten naar bedrijven die redelijk ver staan met hun competentiegericht HR-beleid. Voor de selectie van de bedrijven zullen we ons baseren op de resultaten van de enquête bij bedrijven. Via de enquête zal het mogelijk zijn om bedrijven te identificeren die bvb:

- Werknemers tewerkstellen met een EVC
- EVC gebruiken in hun HR-beleid
- Instrumenten beschikken om competenties van werknemers in kaart te brengen

Elke focusgroep zal starten met een bloemlezing van de belangrijkste resultaten van de enquête bij de bedrijven, die ook vragen naar dieper achterliggend onderzoekswerk.

Onderstaande box geeft een overzicht van de vragen die tijdens de focusgroepen aan bod zouden kunnen komen.

Box 3: Topiclijst voor de focusgroepen

Resultaten enquête

- Zijn de resultaten van de enquête herkenbaar binnen uw bedrijf? Welke wel, welke niet?
- Wat zijn de achterliggende verklaringen voor deze resultaten?

Huidige HR-praktijken en noden

- Geef meer uitleg over de instrumenten van uw organisatie om competenties van werknemers in kaart te brengen en/of te kunnen reflecteren over hun competenties en loopbaan?
- Aan welke (bijkomende) instrumenten voor het bekrachtigen van competenties heeft uw bedrijf nood?
- Wat zijn hier mogelijke modaliteiten?

Het gebruik van EVC als HR-instrument

- Waarom wordt EVC al dan niet als HR-instrument in uw bedrijf gebruikt?
- Wat zijn de verwachtingen van uw bedrijf ten opzichte van EVC?
- Welke zijn de belangrijkste drempels voor een breder gebruik van EVC binnen uw bedrijf?
- Hoe zou men het gebruik van EVC binnen het HR-beleid van bedrijven verder kunnen stimuleren?
- In welke mate kunnen bedrijven een rol spelen en voor welk flankerend beleid zijn zij vragende partij?

De resultaten van deze focusgroepen zullen hierna geïntegreerd worden in het eindrapport, ter aanvulling van de enquête bij bedrijven.

3.4.3 Resultaat

Geconsolideerde en diepgaande informatie omtrent de dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven.

3.5 Fase 5: Rapportage

Aan de hand van de resultaten van de vorige fases wordt er in een laatste stap het eindrapport uitgeschreven. Dit rapport zal een antwoord geven op de verschillende onderzoeksvragen door in te gaan op:

- Sectoren en bedrijven waar EVC-beleid al goed werkt;
- Dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) van bedrijven
- Verwachtingen en noden van bedrijven omtrent EVC
- Rol van bedrijven in het EVC-beleid

Het concept eindrapport wordt in een vergadering met de stuurgroep *eind november* voorgesteld en besproken. Het rapport zal één week voor de vergadering naar alle leden van de stuurgroep bezorgd worden. De opmerkingen en suggesties van de stuurgroep zullen in de finale versie van het rapport verwerkt worden.

4 TIJDSHEMA EN FINANCIËEL PLAN

4.1 Tijdschema

In het bestek zijn een aantal expliciete data opgenomen die leidend zijn voor de planning van het project, namelijk:

- De projectindieners zullen in de eerste helft van de maand april worden geïnformeerd over de beslissing van de minister.
- De opdracht zou dus in de tweede helft van de maand april 2013 kunnen starten;
- De opdracht dient te zijn afgerond in december 2013;
- Het onderzoeksteam dient een tussentijds rapport in te dienen voor eind september 2013.

Rekening houdende met de verwachte tijdsplanning vanwege de opdrachtgever hebben we een werkschema opgemaakt dat het mogelijk maakt om de tussentijdse resultaten en het eindrapport conform het bestek en met de nodige kwaliteitsgarantie op te leveren.

Tabel 2: Tijdschema project

		2013											
		apr	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec			
1	Voorbereidende fase												
	• Startvergadering	†											
	• Literatuurstudie												
2	Verkennde interviews sectorfederaties												
	• Opmaak topiclijst												
	• Organisatie en uitvoering interviews												
3	Bevraging HR-verantwoordelijken												
	• Opstellen vragenlijst												
	• Verzamelen contactgegevens												
	• Uitsturen enquête												
	• Analyse resultaten												
4	Focusgroepen bedrijven												
	• Opmaak leidraad + contacten bedrijven												
	• Organisatie en uitvoering focusgroepen												
4	Eindrapportage												
	• Oplevering conceptrapport												
	• Oplevering eindrapport												

† : Overlegmoment; 📄 : Rapportage

We voorzien daarbij 4 formele overlegmomenten:

- Startvergadering (*half april*): tijdens dit overlegmoment is er een kennismaking, een bespreking van het plan van aanpak en het overlopen van de beschikbare informatie.
- Bespreking vragenlijsten (*eind juni*): tijdens dit overleg wordt de vragenlijst besproken en aangevuld voor de lancering van de enquête.
- Tussentijdse rapportering (*eind september*): Dit overlegmoment wordt gebruikt om de eerste resultaten van de bevragingen bij HR-verantwoordelijken te presenteren.
- Eindrapportering (*eind november*): in dit overleg wordt het finale rapport gepresenteerd en besproken.

Naast de formele contacten met de opdrachtgever die opgenomen zijn in de tabel zal het team ook informeel contact houden met de opdrachtgever (via mails of telefonisch).

5 VALORISATIE

Het valorisatieplan voor de voorgestelde studieopdracht bevat verschillende elementen.

Presentaties van de resultaten van het onderzoek

Om draagvlak te creëren omtrent EVC-beleid kunnen diverse presentaties georganiseerd worden bij bvb. werkgeversfederaties, sectorconsulenten, vakbonden en de SERV. Deze resultaten zouden ook gepresenteerd kunnen worden op een congres/studiedag, bvb. een lunchcauserie en/of het arbeidsmarktcongres van WSE.

Benchmark-rapporten voor deelnemende sectorfederaties

Voor federaties die deelnemen aan het onderzoek (via het vrijgeven van hun contactgegevens van leden bedrijven) zal een benchmark-rapport (onder de vorm van een powerpoint of tabellenboek) opgemaakt worden. Dit benchmarkrapport zal de ledenbedrijven situeren ten opzichte van de gemiddelde Vlaamse bedrijf. Dit zal dus zeer leerrijke informatie bieden aan sectorfederaties en zal ook draagvlak kunnen creëren voor het gebruik van EVC binnen het HR-beleid.

Publicatie onderzoeksresultaten

De resultaten van het voorgestelde onderzoek zullen gepresenteerd worden in een onderzoeksrapport dat na afloop van het onderzoek publiek beschikbaar zal zijn. Via een artikel in OverWerk (Steunpunt WSE) kunnen de resultaten in de schijnwerpers staan van een breed publiek.

6 EXPERTISE EN KWALITEITSGARANTIE VAN IDEA CONSULT

Hieronder gaan we in op de expertise van IDEA Consult en het team. We bespreken bovendien de kwaliteitsgaranties voor deze opdracht. Onze expertise wordt onderbouwd met de biostukjes van het team. In bijlage 4 zijn de CV's van de teamleden en een selectie van recente en relevante IDEA-projectreferenties opgenomen. Op onze website www.ideaconsult.be vindt u meer uitleg over IDEA Consult, onze projecten en onze medewerkers.

6.1 Voorstelling van IDEA Consult

IDEA Consult, gevestigd te Brussel, is een onafhankelijk analyse- en adviesbureau, gespecialiseerd in 'research based consultancy' waarbij onderzoek vertaald wordt naar strategisch advies voor onderneming en overheid. Als kennisonderneming is de aanpak van IDEA Consult gericht op het leveren van hoogwaardige diensten en producten van topkwaliteit. Daartoe wordt gebruik gemaakt van wetenschappelijk onderbouwde methoden, modellen en instrumenten. De projecten worden uitgevoerd in nauw overleg met de opdrachtgevers. Onafhankelijkheid, creativiteit en resultaatgericht werken staan voorop. IDEA Consult biedt een breed scala van diensten aan: van onderzoek en analyse over concreet advies en strategische planning tot monitoring en evaluatie. Deze expertise strekt zich uit over een aantal strategische domeinen:

- competitiviteit & innovatie;
- arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid;
- regionale en stedelijke ontwikkeling;
- vastgoed en ruimtelijke ordening.

Het domein arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid zal instaan voor de uitvoering van deze opdracht.

6.2 Voorstelling van het team

Het onderzoeksteam zal bestaan uit Daphné Valsamis en Miriam Van Hoed van IDEA Consult en Karel Kans van Ecorys NL. Hierbij zal Wim Van der Beken, directeur van IDEA Consult, optreden als kwaliteitsbewaker voor het volledige project.

U vindt hieronder een korte beschrijving van de teamleden. In bijlage is een uitgebreid CV van deze teamleden opgenomen met vermelding van hun beroepskwalificaties, hun talenkennis en hun referenties. Het team beschikt over volgende expertise noodzakelijk voor de wetenschappelijk verantwoorde uitvoering van dit onderzoek:

- Kennis over HR-beleid en praktijken van bedrijven;
- Kennis over EVC;
- Ervaring met grootschalige enquêtes en focusgroepen.

Een lijst van referenties in bijlage toont deze expertise aan.

Daphné Valsamis

Daphné is sinds januari 2008 tewerkgesteld bij IDEA Consult als senior onderzoeker in het kennisveld 'Arbeidsmarkt en Sociaal-economisch beleid'. Daphné is 'Master in Science of Economics', optie econometrie en arbeidseconomie (ULB). Van 2005 tot 2007 werkte ze als onderzoeker en assistente in de Departement van Toegepaste Economie van de ULB (DULBEA) in de onderzoeksgroep 'Arbeidsmarkt' en 'Sociale Zekerheid'. Hierdoor heeft ze een brede economische kennis opgebouwd, met nadruk op arbeidseconomie. Haar specialisatie bij IDEA Consult ligt in onderzoeken omtrent activerend arbeidsmarktbeleid en competentiebeleid. Wat onderzoeksmethodieken betreft heeft Daphné zowel een ruime expertise in kwalitatieve als kwantitatieve onderzoekstechnieken. Via verschillende studies heeft ze een brede ervaring verworven wat het opstellen en het strategisch analyseren van on-line enquêtes bij bedrijven, bvb. HR-beleid van bedrijven voor Federgon.

*Daphné Valsamis zal fungeren als **projectleider** in dit project.*

Miriam Van Hoed

Tijdens haar masteropleiding en eerste werkervaring aan de KULeuven, heeft Miriam Van Hoed uitgebreid ervaring opgebouwd in economisch en kwantitatief onderzoek. Sinds februari 2007 werkt ze achtereenvolgens als consultant en senior consultant bij IDEA Consult, waar ze deze vaardigheden toepast in beleidsgerichte onderzoeksprojecten. Ze heeft onder andere bijgedragen aan verschillende onderzoeksprojecten rond arbeid, carrièrepaden en vaardigheden. Zo heeft zij meegewerkt aan het opstellen van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor het meten van de behoeften tot op functie-niveau evenals aan verschillende projecten rond de arbeidsomstandigheden en carrièrepaden van onderzoekers, met specifiek aandacht voor het opbouwen van de benodigde overdraagbare skills. In deze projecten heeft zij verschillende vaardigheden opgebouwd en toegepast, zoals het organiseren van online bevestigingen en van interviews, en het analyseren van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en het integreren ervan tot beleidsrelevante bevindingen en adviezen, maar ook het leiden van werkpakketten of projecten.

*Miriam Van Hoed zal fungeren als **onderzoeker** in dit project.*

Karel Kans

Karel Kans (1976) is sinds 2006 onderzoeker bij Ecorys waar hij zich richt op onderzoek op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt in opdracht van nationale en regionale overheden, Europese Commissie, onderwijsinstellingen en sectororganisaties. Karel heeft ruime ervaring met kwalitatief en kwantitatief onderzoek met name over de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt. Ook studies naar EVC maken hier deel van uit, zoals onderzoek in 2010 en 2012 naar de omvang van EVC in Nederland (EVC Gemeten, in opdracht van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Op dit moment is Karel betrokken bij een onderzoek naar de redenen en manieren van gebruik van EVC in de Metaal en Elektrotechniek in Nederland, en de mogelijkheden die het sectorfonds heeft om EVC te stimuleren (i.o.v. A+O Metalektro). Veel van de onderzoek waarbij hij betrokken was, vond plaats in technische sectoren en in transport en logistiek. In Vlaanderen was Karel betrokken bij het ontwikkelen van een instrument voor het maken van arbeidsmarkt en competentieprognoses (VIONA, 2010). In het verleden was Karel onder andere werkzaam bij DIJK12 Beleidsonderzoek, Amsterdam, waar hij onderzoek deed naar beroepsonderwijs en arbeidsmarkt in de techniek.

*Karel Kans zal fungeren als **onderzoeker** en expert in dit project.*

Wim Van der Beken

Wim Van der Beken, directeur van IDEA Consult, combineert een economische achtergrond met een uitgebreide kennis van het Vlaams sociaal-economisch beleid. Hij is licentiaat in de Economische Wetenschappen en Master of Arts in Economics. Tot augustus 1998 was hij directeur van de VEV-studiedienst en zetelde onder meer in de SERV en het VESOC. Sinds september 1998 is hij mede-oprichter en algemeen directeur van IDEA Consult. Wim Van der Beken heeft een uitgebreide projectervaring met strategische planning en de begeleiding van complexe processen. Zijn sleutelexpertise ligt op het terrein van evaluatie-onderzoek, strategische advisering van overheden en begeleiding van complexe processen.

*Wim Van der Beken zal in dit project fungeren als **kwaliteitsbewaker** voor het project.*

6.3 Kwaliteitsgaranties

De uitvoeringskwaliteit van dit project steunt op een geheel van elkaar versterkende bouwstenen, zoals uitgewerkt in de verschillende onderdelen van deze offerte. In het bijzonder wensen we hierbij volgende speerpunten in onze aanpak te onderstrepen om een kwaliteitsvolle uitvoering van het project te garanderen:

- Het team dat instaat voor deze opdracht beschikt over de nodige competenties voor een geslaagde uitvoering van de opdracht.
- Er is een gedetailleerd plan van aanpak uitgewerkt dat als leidraad zal fungeren voor de projectuitvoering.
- De projectleider, Daphné Valsamis, zal zorgen voor een optimale samenwerking en communicatie met de opdrachtgever gedurende de ganse looptijd van het project.
- De opdracht zal uitgevoerd worden in nauw overleg met de opdrachtgever en dit zowel via de formeel voorziene overlegmomenten als via informele contacten.

BIJLAGE 1: BIJLAGE BIJ HET STAPPENPLAN

Een diploma is niet langer de enige standaard op de arbeidsmarkt, ook de verworven competenties spelen een belangrijke rol. De vaardigheden om een job uit te oefenen kan men op verschillende manieren verwerven en versterken. Het Ervaringsbewijs creëert een alternatief parcours om, buiten het traditionele onderwijs- en opleidingscircuit, een bewijs van ervaring te verkrijgen. Het biedt een belangrijke meerwaarde om opgebouwde competenties door ervaring op de arbeidsmarkt te officialiseren en te valideren.

Dankzij een Ervaringsbewijs zet men de verworven competenties in de verf. Onafhankelijke beoordelaars tonen immers aan dat men de nodige competenties heeft ontwikkeld en dat men de job adequaat kan uitvoeren.

EVC kan dus een belangrijke meerwaarde zijn voor alle actoren op de arbeidsmarkt:

- Door meer zicht te krijgen op hun verworven competenties, staan **werknemers** en **werkzoekenden** sterker op de arbeidsmarkt en hebben ze een beter zicht op de mogelijke loopbaankeuzes.
- Het in kaart brengen van competenties van werknemers is ook cruciale informatie voor **werkgevers** op het moment van de selectie. Voor het uittekenen van passende HR-acties binnen een bedrijf kan het in kaart brengen van competenties een goed startpunt zijn.

Vandaag blijft het aantal kandidaten dat zich aandient voor een EVC-procedure echter nog beperkt. Eén van de redenen hiervoor is dat de kennis rond EVC bij het ruime publiek en de bekendheid van het ervaringsbewijs bij organisaties en bedrijven vooralsnog beperkt is.

Minister Muyters wil het systeem meer arbeidsmarktgericht maken en plant daarvoor een bevraging bij de bedrijven. Zo is er nood aan het verwerven van inzichten vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt naar de wenselijkheid en haalbaarheid van het bekrachtigen van competenties door derden (in het bijzonder door bedrijven en organisaties). Meer specifiek dient deze opdracht volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:

- Wat is het aanwervingsgedrag en het brede competentiebeleid van bedrijven en wat zijn hun noden/verwachtingen die ze op dat vlak ervaren?
- Wat is het perspectief van bedrijven en organisaties tav het spectrum aan EVC-diensten?
- Voor welk soort EVC-diensten zijn bedrijven en organisaties vragende partij en/of kunnen zij een bijdrage leveren?

Om het onderzoek uit te voeren, wordt het onderzoeksproces opgedeeld in vijf fasen. Het **plan van aanpak** met de uit te voeren taken en resultaten per fase staat samengevat in onderstaande tabel.

Tabel 3: Overzicht van de stappen, timing, taken en resultaten van het onderzoek

Stap	Timing	Taken	Resultaat
Stap 1: Voorbereidende fase	Half april – half mei 2013	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Startvergadering ter bespreking van volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> ○ Scherpstellen van de onderzoeksvragen; ○ Bespreking van het plan van aanpak en tijdsplanning voor het project; ○ Uitwisseling van relevante documenten en informatie; ○ Overlopen van de te interviewen sectororganisaties en de topiclijst voor deze interviews. ▪ Screening van bestaande literatuur en documenten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een finaal afgestemd en goedgekeurd plan van aanpak, inclusief tijdsplanning; ▪ Een stramien voor de topic- en vragenlijsten voor het onderzoek.
Stap 2: Interviews sectororganisaties	Half mei – half juni 2013	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 interviews (face to face of telefonisch) met een selectie van sectorfederaties. Deze interviews hebben volgende doelstellingen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Eerste inzichten verschaffen omtrent dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven. ○ Informatie verzamelen voor het opstellen van de vragenlijst bij bedrijven (zie volgende fase). ○ De medewerking vragen van sectorfederaties voor het verkrijgen van contactgegevens van HR-verantwoordelijken van leden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een eerste inzicht over dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven. ▪ Input voor de vragenlijst bij bedrijven. ▪ Bouwen aan draagvlak en medewerking vanuit de bedrijfs wereld aan het onderzoek.
Stap 3: Enquête bij HR-verantwoordelijken van bedrijven	Begin juni – eind september 2013 (Enquête zal doorgaan eind augustus - begin september 2013)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opstellen vragenlijst voor HR-verantwoordelijken van bedrijven (op basis van literatuur en interviews met sectorfederaties); ▪ Verzamelen contactgegevens van HR-verantwoordelijken van bedrijven via samenwerking met sectorfederaties; ▪ Organisatie van on-line enquête bij HR-verantwoordelijken van bedrijven; ▪ Analyse van de enquête-resultaten en korte rapportering. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwerking van de online enquête bij de bedrijven in een tussentijdse rapport. ▪ Lijst van bedrijven die wensen deel te nemen aan focusgroepen.
Stap 4: Focusgroepen met bedrijven en sectororganisaties	Begin oktober – half november 2013	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5 focusgroepen (per sector) met een tiental HR-verantwoordelijken en vertegenwoordigers van sectorfederaties/opleidingsfondsen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geconsolideerde en diepgaande informatie omtrent de dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) en noden van bedrijven.
Stap 5: Rapportage	Half november – half december 2013	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Redactie van eindrapport 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finaal eindrapport dat volgende delen zal bevatten: <ul style="list-style-type: none"> ○ Sectoren en bedrijven waar EVC-beleid al goed werkt; ○ Dagdagelijkse HR-processen, HR-praktijken en HR-instrumenten (en in het bijzonder EVC) van bedrijven; ○ Verwachtingen en noden van bedrijven omtrent EVC; ○ Rol van bedrijven in het EVC-beleid.

BIJLAGE 2: LIJST VAN RELEVANTE LITERATUUR

- Albertijn, M., & Hoefnagels, K. 2009. Het Ervaringsbewijs. Onderzoek naar de beleving van de effecten bij kandidaten en bij werkgevers. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming.
- Cedefop. 2009. *The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Coulembier, M. 2010. HVC of EVC? (H)erkennen van verworven competenties. 'Van A tot Z' Nieuwsbrief Vocvo april-mei-juni 2010, 2-3
- Departement Onderwijs en Vorming - Afdeling Hoger Onderwijs. 2010. Evaluatie van de EVC-, EVK- en vrijstellingsprocedures aan de associaties, hogescholen en universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.
- IDEA Consult 2009. EVC voor uitzendkrachten, Vooruitzenden - het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten.
- IDEA Consult 2011. EVC in het volwassenenonderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs.
- IDEA Consult 2012. Wachten tot de witte raaf aan de deur komt kloppen? Een studie naar het rekruterings- en retentiebeleid van bedrijven.
- J. Dewispelaere, G. Jennes e.a. 2009. FamCompass. Assessing and Validating Family Competences. A multilateral Grundtvig I project with the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2010. *Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*. Paris: OECD
- Significant 2010. Evaluatiestudie Succes en falen van diverse ervaringsbewijzen.
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). 2008. Aanbeveling: 5 voor 12 voor erkennen van competenties (EVC) in Vlaanderen. Brussel: SERV.
- Van De Poele, L., K. Janssens, en M. Debusscher. 2008. Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen. Praktijkondersteunende studieopdracht. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming.
- Vlaamse Onderwijsraad (VLOR). 2010. Advies over eerder verworven competenties. Brussel: VLOR.
- Vlerick 2012. Recruitment & Selectie: Huidige tendensen en uitdagingen voor morgen.

BIJLAGE 3: RELEVANTE PROJECTREFERENTIES

Als onderbouwing voor onze expertise hebben we een selectie van recente IDEA-projectreferenties gemaakt in lijn met voorliggende offertevraag. Een meer uitgebreide lijst kan op aanvraag ter beschikking worden gesteld, of kan geconsulteerd worden op www.ideaconsult.be. Zoals uit de referenties blijkt, bevindt onze expertise zich op drie vlakken: Kennis over HR-beleid en praktijken van bedrijven; Kennis over EVC en ervaring met grootschalige enquêtes en focusgroepen.

- **EVC in het volwassenenonderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, 2010 - 2011**

De Vlaamse Overheid beoogt een geïntegreerd beleid te voeren rond 'Eerder Verworven Competenties' of EVC in het Onderwijs. Dit zowel in het hoger als in het volwassenenonderwijs. De toepassing van EVC in het volwassenenonderwijs kan leiden tot verkorte leertrajecten en kan hiermee zowel de toegankelijkheid als de kostenefficiëntie verhogen. EVC is bovendien een belangrijk instrument voor kansengroepen zoals oudere werknemers en werkzoekenden met ervaring en kortgeschoolden met relevante competenties. De overheid heeft momenteel echter een beperkt zicht op de huidige praktijken in de centra voor volwassenenonderwijs. Daarom voert IDEA Consult een probleemverkennde studie uit naar EVC praktijken in het volwassenenonderwijs. Deze studie beoogt de huidige praktijk van EVC-procedures, -methodieken en -instrumenten in het volwassenenonderwijs in kaart te brengen alsook een analyse te maken van de sterke punten en knelpunten van de huidige EVC-praktijken in het volwassenenonderwijs.

- **e-VC voor uitzendkrachten, Vooruitzenden - het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, 2009**

Het project "e-VC of eerder verworven competenties voor uitzendkrachten" wordt momenteel uitgevoerd door het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten en mede gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds (ESF). Het doel van dit 2 jaar durend project is om uitzendbedrijven in staat te stellen een succesvol competentiebeleid te voeren. Naar het einde van het project wil het Vormingsfonds een online tool ontwikkelen voor het meten van competenties van bepaalde uitzendprofielen. IDEA Consult maakt een eerste analyse van wat er leeft rond competentie management binnen de uitzendsector. Via een telefonische bevraging bij een aantal uitzendorganisaties trachten we hier zicht op te krijgen. Enerzijds bekeken we of en hoe uitzendorganisaties competentie management toepassen voor hun eigen vast personeel, anderzijds of en hoe zij een systeem van competentie management toepassen voor de selectie van hun uitzendkrachten.

- **Ecorys Nederland: EVC in de Metalektro, Stichting A+O, 2012-2013**

Het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de Metalektro, de Stichting A+O Metalektro, constateert dat het aantal aanvragen van werkgevers voor vergoedingen voor EVC-trajecten daalt. Stichting A+O wil graag weten waarom er sprake is van een daling en hoe het gebruik van EVC in de sector gestimuleerd kan worden. Hiertoe heeft A+O aan Ecorys gevraagd een onderzoek uit te voeren naar gebruik van EVC en daarbij voorkomende knelpunten. Het onderzoek leidt tot een advies aan Stichting A+O dat de stichting kan gebruik ten behoeve van de positionering van activiteiten op het gebied van EVC.

- **Ecorys Nederland: Actualisatie EVC gemeten, Nederlandse Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2011-2012**

EVC-trajecten (erkennen van verworven competenties) zijn een belangrijk instrument voor een leven lang leren. De overheid heeft de afgelopen jaren de inzet van EVC dan ook gestimuleerd. Om na te gaan of het aantal beoogde EVC-trajecten werd gerealiseerd heeft de toenmalige projectdirectie Leren & Werken Ecorys gevraagd voor de periode 2005-2009 het aantal gerealiseerde EVC-trajecten in beeld te brengen. Daarbij is nagegaan of EVC-aanbieders en O&O-fondsen in de toekomst groei verwachten. De studie 'EVC gemeten' laat tevens zien welke factoren in deze ontwikkeling een rol spelen en in welke mate de EVC-procedure leidt tot een vervolg (opleiding, maatwerk, diplomering). Het ministerie van OCW heeft Ecorys verzocht om dit onderzoek ('EVC gemeten') uit 2010 te actualiseren. Hiervoor zijn via verschillende bronnen gegevens verzameld over gerealiseerde EVC-trajecten in 2010 en 2011.

- **Ecorys Nederland - Omvang en ontwikkeling van EVC in Nederland 2005-2009, Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en OCW, 2009-2012**

In dit onderzoek is in opdracht van de projectdirectie Leren & Werken (ministeries van OCW en SZW) het aantal gerealiseerde EVC -volgens de EVC-code- voor de periode 2005-2009 in beeld gebracht. Ook is nagegaan welke ontwikkeling in de toekomst verwacht mag worden (volgens EVC-aanbieders en O&O-fondsen). De studie laat ook zien welke factoren in deze ontwikkeling een rol spelen en in welke mate de EVC-procedure leidt tot een vervolg (opleiding, maatwerk, diplomering).

- **Hoe werven bedrijven?, Federgon, 2011-2012**

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging en staat voor grote uitdagingen. De uitdagingen waarmee de arbeidsmarkt te kampen heeft wijst op de nood aan een gepast instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid van bedrijven. Dit wordt onderzocht aan de hand van een grootschalige enquête bij Belgische ondernemingen. Meer specifiek worden volgende aspecten nader onderzocht:

- *Instroombeleid van bedrijven: Hoe rekruteren bedrijven hun werknemers? Welke rekruteringskanalen gebruiken ze? Hoe lang duurt het gemiddeld om een vacature in te vullen? Wat zijn de belangrijke selectiecriteria bij de aanwerving van een werknemer? Welke selectiemethodes worden er gebruikt? Wat zijn de knelpunten bij het vinden van de geschikte kandidaat?*
- *Doorstroombeleid van bedrijven: Wat zijn de arbeidsvoorwaarden binnen het bedrijf? Wat is het competentie- en opleidingsbeleid van het bedrijf? Hoe verloopt de arbeidorganisaties in het bedrijf? Wordt er gebruik gemaakt van uitzendarbeid?*
- *Uitstroombeleid: Hebben werknemers het bedrijf verlaten in 2010? Waarom? Wordt er gebruik gemaakt van outplacement-begeleiding?*
- *Toekomstige opportuniteiten en bedreigingen: Wat zijn de huidige en toekomstige uitdagingen in termen van instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers?*

- **Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2009-2010**

De Lissabon-agenda heeft Europese landen gewezen op de noodzaak om toekomstige veranderingen in de vereiste competenties beter te anticiperen. Vlaanderen beschikt op dit ogenblik niet over een methode of instrument dat (middel-)lange termijn arbeidsmarkt- en competentieprognoses oplevert. Het doel van dit onderzoek is op basis van relevante, Europese studies een methode voor Vlaanderen voor te stellen. Deze informatie is cruciaal om de aanbodzijde beter af te stemmen op de behoeften van de vraagzijde en de discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verminderen. In een tweede fase zal het voorgestelde instrument uitgevoerd worden voor de case van de logistieke sector in Antwerpen.

- **Toekomst en talentontwikkeling in de metaalverwerkende sector in Brussel, IRIS TECH+, 2010-2011**

In opdracht van IRIS TECH+ voert IDEA Consult een analyse van de toekomstige evolutie in de metaalverwerkende sector en technologische industrie in Brussel. Hierna worden de effecten van deze sectorevoluties op de competentieprofielen en opleidingsbehoeften voor de sector in kaart gebracht. Deze analyse dient als basis voor de strategische keuzes voor de toekomstige oriëntatie van IRIS TECH+. Volgende vragen moeten in het bijzonder beantwoord worden: Hoe zal de metaalverwerkende sector en technologische industrie in Brussel verder evolueren? Wat zullen de benodigde competenties zijn voor de Brusselse werknemers tewerkgesteld in de metaalverwerkende sector en technologische industrie? Wat zijn de opleidingsbehoeften om deze nichemarkten te kunnen ontwikkelen rekening houdend met het algemene profiel van de Brusselse werkzoekende populatie? Hiervoor bevraagde IDEA Consult via een online enquête alle bedrijven uit de metaalverwerkende sector in Brussel.

BIJLAGE 4: CV'S TEAMLEDEN

DAPHNÉ VALSAMIS

PERSONALIA

Naam	Daphné Valsamis IDEA Consult Kunstlaan 1-2, bus 16 1210 Brussel t: ++32 2 282 17 81 f: ++32 2 282 17 15 daphne.valsamis@ideaconsult.be www.ideaconsult.be
Geboortedatum en -plaats	30 Oktober, 1983; Brussel (België)
Nationaliteit	Grieks

OPLEIDING

Instelling	Universit� Libre de Bruxelles, België
Datum:	2005-2007
Diploma	Master of Science in Economics
Graad	Onderscheiding
Thesis	Inter-industry wage differentials in Belgium, the Czech Republic, Norway and Spain
Instelling	Universit� Libre de Bruxelles, België
Datum:	2001-2005
Diploma	Licenciaat in Economische Wetenschappen
Graad	Grote onderscheiding
Thesis	De relatie tussen collectieve onderhandelingen en macro-economische resultaten in geïndustrialiseerde landen

BEROEPSERVARING

Datum	Januari 2008 – ...
Plaats	IDEA Consult
Functie	Senior Researcher
Omschrijving	Onderzoek en evaluatie in het domein van de arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid
Datum	Oktober 2005 – December 2007
Plaats	Universit� Libre de Bruxelles (ULB) F.D. Rooseveltlaan 50, 1050 Brussel
Functie	Onderzoeker en assistente in de Departement van Toegepaste Economie, ULB (DULBEA)
Omschrijving	Onderzoeker bij Professor R. Plasman and Professor F. Rycx rond de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid

TALENKENNIS

	Spreken	Lezen	Schrijven
Frans	5	5	5
Nederlands	4	4	4
Engels	4	4	4
Grieks	3	3	3
Duits	1	2	1

5=moedertaal 4=vloeiend 3=werktaal 2=conversatie 1=noties

COMPUTERKENNIS

- Statistische software: STATA, SAS, E-views, Limdep, Matlab

- Microsoft Office toepassingen
- Online surveytools

OPLEIDINGEN

- Opstellen van vragenlijsten voor enquêtes, Inge Pasteels (UA), Mei 2012.
- Intensieve training Engels, Lorian-Nti Languages, december 2010-januari 2011.
- Cursus presentatietechnieken 'Deliver presentations with impact', Inter-ActiveMinds, Oktober 2010.
- Cursus timemanagement 'Meer dingen gedaan krijgen met minder tijd en stress', Leuven.Inc, Juli 2010.
- Cursus Project Management – Coaching vaardigheden, UAMS, Juni 2010.
- Cursus business writing 'Schrijf effectieve en krachtige (Engelse) documenten', Leuven.Inc, September 2009.

LOPENDE PROJECTREFERENTIES

- Redactie van de operationele ESF programma voor Brussel, Actiris, 2013.
- Economische veranderingen en impact op tewerkstelling in de sector van diensten voor ondernemingen en in de informatica sector, Brusselse economische en sociale raad, 2013.
- Competentieversterking met aanmoedigingspremies – opleidingskrediet, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2013.

RELEVANTE REFERENTIES

- Strategisch evaluatie outplacement, Federgon, 2012.
- Onderzoek naar instroom,- doorstroom- en uitstroombesluit van bedrijven 2011, Hoe reageren bedrijven op de huidige arbeidsmarktoverdagingen?, 2011-2012.
- Toekomst en talentontwikkeling in de metaalverwerkende sector in Brussel, vzw RTMBrussel- Regionaal tewerkstellingsfonds voor de arbeiders van de metaalverwerkende nijverheid van Brussel, 2010-2011.
- Studieopdracht in het kader van het OESO-project "Learning for Jobs – The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET)", Vlaamse overheid - Ministerie van Onderwijs en Vorming, augustus 2009 - januari 2010.
- Ontwikkelen van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2009-2010.

PUBLICATIES

- Valsamis, D. en Vandeweghe B. (2012), 'Wachten tot de witte raaf aan de deur komt kloppen? Een analyse van het instroom- en retentiebesluit bij bedrijven'. Over.Werk 3/2012.
- Valsamis, D., Vandeweghe B. en Van der Beken, W. (2012), 'Succesfactoren en hinderpalen om langer aan de slag te blijven'. Over.Werk 1/2012.
- Valsamis, D., en Gerard M. (2012), 'De dienstencheques: een succesvol maar kostelijk verhaal?'. Over.Werk 1/2012.
- Valsamis, D., Knotter S., Van Hoed M & Vanhoren, I. (2011), 'Toenemende regionale verschillen op de Vlaamse arbeidsmarkt'. Over.Werk 4/2011.
- Valsamis, D., Valentijn, B., Gerard, M. & Van der Beken, W. (2011), 'Bijkomende tewerkstelling door extra-legale voordelen zoals maaltijdcheques en ecocheques'. Over.Werk 2/2011.
- Valsamis, D. & Vanhoren, I. (2010), 'Arbeidsmarkt- en competentieprognoses in Vlaanderen. Methoden en instrumenten in ontwikkeling'. Over.Werk 1/2010.
- Valsamis, D. & Van Pelt, A. (2010), 'Uitzendarbeit: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?' - Over.Werk 2/2010.
- Valsamis, D. & Van den Broeck, K (2010), 'De perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt en de rol van uitzendarbeit' - Over.Werk 2/2010.
- Valsamis D. en Peeters A. (2009), 'Dienstencheque-systeem: grens van honderdduizend jobs overschreden', Over.Werk, Nieuwsbrief van het Steunpunt WSE, nr 3-4, December 2009.

- Devisscher S. en Valsamis D. (2008), 'Is meer ook beter? Een overzicht van de gevolgen van het nieuwe systeem voor de begeleiding en controle van werklozen', Over.Werk, Nieuwsbrief van het Steunpunt WSE, nr 3-4, December 2008.
- Rycx, F., Tojerow, I. and Valsamis, D. (2008), 'Wage differentials across sectors in Europe: an east-west comparison', ETUI-REHS RESEARCH Department, WP 2008.05.
- Magda, M., Rycx, F., Tojerow, I. and Valsamis, D. (2008), 'Wage Differentials across Sectors in Europe: An East-West Comparison', IZA DP No. 3830.

ACTIEVE DEELNAME AAN CONFERENTIES

- Presentatie van 'Waarom investeren in jobs? De kost van werkloosheid' op conferentie van de Europese commissie omtrent 'personal and household services' op 30 & 31 Januari 2013.
- Presentatie van de dienstencheque-evaluatie 2012 op studiedag van 25 oktober 2012 van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 'Dienstencheques: kwaliteit of kwantiteit?'.
■ Presentatie 'onderzoekstechnieken voor de evaluatie van de dienstencheques' in het kader van het evaluatiecertificaat, Universiteit Luik.
- Lunchseminarie, 'Wacht u nog steeds op de witte raaf?', presentatie onderzoek 'werving- en retentiebeleid van bedrijven', 5 juni 2012.
- Presentatie 'onderzoekstechnieken voor de evaluatie van de dienstencheques' in het kader van een les omtrent 'evaluatie van beleid' voor 3^{de} jaarstudenten Politieke Wetenschappen, Universiteit Luik.
- Studievoormiddag 'Regionale verschillen in arbeidsvraag en - aanbod', Stadhuis Gent, december 2011.
- Lunchcauserie, 'De Vlaamse arbeidsmarkt in subregionaal/lokaal perspectief', WSE, 6 december 2011.
- WSE Arbeidsmarktcongres 2010, 'Ontwikkeling van een instrument voor arbeidsmarkt- en competentieprognoses'.
- Zomeracademie ACV 2010, 'Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques 2009'.
- SERR Gent en Rondom Gent, info- en ervaringsuitwisselingssessie voor dienstencheque-ondernemingen, 'Je medewerkers motiveren? Geef ze goesting!'.
- Matinée d'études du 9 mars 2010 du Comité provincial de liège de promotion du travail, 'Les titres-services ont le vent en poupe : quelles conséquences?, quel avenir?'.

MIRIAM VAN HOED

PERSONALIA

Naam Miriam Van Hoed
Werkadres IDEA Consult
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
t: ++32 2 282 17 17
f: ++32 2 282 17 15
miriam.vanhoed@ideaconsult.be
www.ideaconsult.be
Geboortedatum en –plaats 21 december 1981, Gent (België)
Nationaliteit Belg

BEROEPSERVARING

Datum januari 2010 – ...
Plaats IDEA Consult
Functie Senior Consultant

Datum februari 2007 – januari 2010
Plaats IDEA Consult
Functie Consultant

Datum februari 2005 – januari 2007
Plaats Katholieke Universiteit Leuven, Center for Economic Studies, Onderzoeksgroep Econometrie
Functie Onderzoeker, project: “Entry and Competition: Application to Retail” bij Prof.Dr.Frank Verboven

OPLEIDING

Instelling Katholieke Universiteit Leuven, België
Datum 2004 - 2005
Diploma Advanced Studies in Master of Science in Economics
Optie Industrial Organization

Thesis Entry in the Belgian Retail Distribution of Magazines.
Market Expansion, Business Stealing and Distribution Channel Effects.

Graad Grote onderscheiding

Instelling Katholieke Universiteit Leuven, België
Datum 1999 - 2004
Diploma Handelsingenieur
Optie Internationaal Zakenwezen

Thesis Integriteit in de Onderneming.
Graad Grote onderscheiding

Instelling Universit  de Toulouse 1 Sciences Sociales, Frankrijk
Datum september 2002 – februari 2003
Erasmusuitwisseling

TALENKENNIS

	Spreken	Lezen	Schrijven
Nederlands	5	5	5
Frans	3	4	3
Engels	4	4	4
Duits	1	1	1
Spaans	1	1	1

5=moedertaal 4=vloeiend 3=werktaal 2=conversatie 1=noties

- Computerkennis
- MS Office: Word, Excel, PowerPoint, Visio, Access
- Programmeertalen: basiskennis van Visual Basic en Turbo Pascal
- Econometrische programma's: Stata, SAS
- Wiskundige tekstverwerker: Scientific Workplace

PROJECTREFERENTIES

- Haalbaarheidsstudie rond de implementatie van Innovatieve Principes van Doctoraatsopleiding in Europa (consortium met CHEPS), EC, DG Research, Directorate B, unit Higher Education and Erasmus, 2012-2013 (projectleider)
- MORE2 Ondersteuning bij doorlopende gegevensverzameling en analyse rond mobiliteit en loopbanen van onderzoekers (consortiumleden: CFA, CHEPS, IFQ, UniRoma LaSapienza, WIFO), EC, DG Research Directorate C - European Research Area: Knowledge-based economy, 2011-2013 (projectleider)
- Regionale werkloosheidsverschillen in Vlaanderen, VIONA Arbeidsmarkt Onderzoeksprogramma van de Vlaamse Overheid, 2010-2011
- Studie van mobiliteitspatronen en carrièrepaden van EU onderzoekers (consortium leden: NIFU STEP, University of Manchester, WIFO, LOGOTECH), DG Onderzoek Directoraat C – European research Area Universities and Researchers, 2008-2010
- Analyse van de tewerkstellingsimpact en sociale impact van een selectie uit de strategische beleidsmaatregelen van de Europese Commissie, DG Employment, Sociale zaken en gelijke kansen – Europese Commissie, 2008
- Arbeidsmarktanalyse, Vlaams Ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken, afdeling Personeel en Logistiek, 2007
- Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem, VIONA Arbeidsmarkt Onderzoeksprogramma van de Vlaamse Overheid, 2006-2007

PUBLICATIES

- Verbeek A., E. Lykogianni & M. Van Hoed (2008). De effectiviteit van het Vlaams Innovatiesamenwerkingsverband (VIS), IWT monitoring & analyse (M&A), 59.

Personal information

Surname(s)/ First name(s) **KANS, KAREL HUGO**

Address(es) Watermanweg 44, 3067 GG Rotterdam, The Netherlands

Telephone(s) (31-10) 453 87 83

Fax(es) (31-10) 453 88 34

E-mail karel.kans@ecorys.com

Nationality Dutch

Date of birth 16.02.1976

Gender Male

Work experience

Dates January 2008 onwards

Occupation or position held Consultant

Dates October 2006 – December 2007

Occupation or position held Junior consultant

Main activities and responsibilities Qualitative and quantitative research in the field of education (mainly vocational) and the labour market, project management.

Name and address of employer ECORYS Nederland BV (previously NEI), Watermanweg 44, 3067 GG Rotterdam, The Netherlands

Type of business or sector Economic research & consultancy

Dates October 2005 – July 2006

Occupation or position held Customer Service Agent

Main activities and responsibilities Customer Service in English, German, Dutch and Spanish, co-ordination, translations

Name and address of employer Nexus Leisure Ltd, Calle Aceviño 49, 38400 Puerto de la Cruz, Spain

Type of business or sector Tourism, real estate

Dates August 2003 – August 2005

Occupation or position held Responsible Dutch Market

Main activities and responsibilities Development of direct marketing and e-mail campaigns, website maintenance, customer service in English, German and Dutch, translations, administrative and logistical tasks, sales analyses

Name and address of employer Vinoselección SA, Calle Guzman el Bueno 133, 7a planta, 28003 Madrid, Spain

Type of business or sector Export of food and beverages

Dates January 2002 – July 2003

Occupation or position held Researcher

Main activities and responsibilities	Qualitative and quantitative research in the field of vocational education and the labour market, monitoring and evaluation of local government policy
Name and address of employer	DIJK12 Beleidsonderzoek, Adelaarsweg 11, 1021 BM Amsterdam, The Netherlands
Type of business or sector	Policy research
Education and training	
Dates	September 1995 – August 2001
Title of qualification awarded	Masters degree (MA) in social history
Principal subjects/occupational skills covered	Social History. Master thesis on education in Ghana.
Name and type of organisation providing education and training	Erasmus University Rotterdam, The Netherlands
Level in national or international classification	Master of Arts
Personal skills and competences	
Mother tongue(s)	Dutch
Additional information	Teacher certificate Political and social sciences, University of applied science, Rotterdam (2009-2012) SPSS, obtained August 2007. DELE Nivel Superior (Certificate Spanish language for foreigners, highest level) Instituto Cervantes, Madrid, obtained November 2004 Courses in project management, personal activity, train the trainer.
Annex	Key qualifications

Key qualifications Karel Kans:

- Qualitative research and analysis: conducting expert interviews, leading group sessions / focus groups;
- Quantitative research and analysis: analysis of surveys, education data, labour market data, managing data collection;
- Project leading;
- Consultancy on the transfer between (vocational) education and labour market;
- Report writing (clear, understandable texts targeted at various audiences);
- Extensive knowledge on vocational education systems, labour market, occupations/occupational profiles (especially transport, logistics, maritime, technology sectors), low skilled jobs, prior learning (EVC)
- Teaching (social and political science for VET).

SELECTED RESEARCH

Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2013 (ongoing) Recognition of prior learning (EVC) in electro-metallic industry Study on the use and stimulation of prior learning recognition A+O Metalektro (sector fund metal and electromechanical industry) Researcher
Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2012 - 2013 (ongoing) Functioning of Commission for training in construction in VET and HE Study on work-based learning for low-educated unemployed adults Bouwend Nederland (dutch employer organisation construction sector) Researcher
Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2012 - 2013 (ongoing) Impact assessment Student and VET program Study on the effectiveness of activities for VET students Sector fund motor vehicles and cycle industry Researcher
Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2011-2012: 2 months Volume and developments in validation of prior learning recognition (EVC) in the Netherlands Assessment of the volume of prior learning recognition in the Netherlands, recommendations for future policy. Survey, database analysis, face-to-face interviews. Ministry of Education Researcher
Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2009- 2011: 8 months Up-date analysis of competency based occupational profiles in transport and logistics, dredging, maritime sector, air transport, ship building industry, passenger transport (Netherlands) VTL (Centre of Expertise on Vocational Education, Training and the Labour Market in Transport and Logistics) Researcher / consultant, project leading
Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2010: 3 months Development of an instrument for labour market and skill forecasting (Belgium Flanders) Flemish Ministry of Labour Researcher / consultant
Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2010: 5 months Volume and developments in validation of prior learning (EVC) in the Netherlands Assessment of the volume of prior learning recognition in the Netherlands, recommendations for future policy. Survey, database analysis, face-to-face interviews. Ministries of Social Affairs and education Researcher
Year and Duration Title Client Main tasks / Role	2007-2011: 12 months Labour market and vocational education information for transport and logistics 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011. Studies on supply and demand on the labour market and the market for intern-/trainee- and apprenticeships. VTL (Centre of Expertise on Vocational Education, Training and the Labour Market in Transport and Logistics) Researcher

WIM VAN DER BEKEN

PERSONALIA

Naam Wim Van der Beken
Werkadres IDEA Consult NV
Kunstlaan 1-2, bus 16
1210 Brussel
t: ++32 2 282 17 11
f: ++32 2 282 17 15
wim.vanderbeken@ideaconsult.be
www.ideaconsult.be

Geboortedatum en -plaats 28 februari 1964, Waregem
Nationaliteit Belg

OPLEIDING

Onderwijsinstelling Universiteit van Leuven
Datum: van (jaar) – tot (jaar) 1986-1987
Diploma Master of Arts in Economics, cum laude

Onderwijsinstelling Universiteit van Gent
Datum: van (jaar) – tot (jaar) 1982-1986
Diploma Licentiaat in Economie, cum laude

BEROEPSERVARING

Datum Van 1 september 1998 – nu
Plaats IDEA Consult
Positie Directeur en mede-oprichter
Beschrijving

- management van studieprojecten
- specialisatie op vlak van economische analyse en evaluatiemethodiek van beleidsprogramma's
- begeleiding bij de opmaak van strategische plannen

Vanaf 2009 lid van managementteam ECORYS International, met verantwoordelijkheid over 10 vestigingen in Midden- en Oost-Europa

Datum 1 augustus 1989 – 31 augustus 1998
Plaats Vlaams Economisch Verbond
Positie Directeur van de Studiedienst
Beschrijving

- 1 augustus 1989 – 30 september 1994 : econoom met specialisatie op vlak van macro-economie, arbeidsmarkt, transport en infrastructuur. Auteur van tal van VEV-studies
- 1 oktober 1994 – 31 december 1995 : projectleider en coördinator van het 'Strategisch Plan voor Vlaanderen'. Auteur van de publicaties: Op zoek naar groei, Op weg naar groei, Groeiprioriteiten voor Vlaanderen
- 1 januari 1996 – 31 augustus 1998: directeur

Datum 1 augustus 1987 – 31 juli 1989
Plaats Planbureau
Positie Onderzoeker
Beschrijving HERMES - project : macro-sectorieel economisch model voor België

- lid van de Commissie voor een Efficiënte en Effectieve Overheid (CEEEO)
- ex-lid van de Raad van Bestuur van 'De Vlaamse Vervoermaatschappij'
- ex-lid van de 'Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen (SERV)' en de SERV-werkgroepen 'regionale ontwikkeling', 'begroting', 'vervoer', 'ruimtelijke ordening', 'huisvesting'

- ex-lid van het 'Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité (VESOC)' en de VESOC-werkgroepen i.k.v. het Vlaams Werkgelegenheidsoverleg
- ex-lid van de SERV-Wegencommissie
- ex-voorzitter van de SERV-Commissie Goederenvervoer
- ex-lid van de Vlaamse Havencommissie

TALENKENNIS

	Spreeken	Lezen	Schrijven
Nederlands	5	5	5
Engels	4	5	4
Frans	4	4	3
Duits	2	3	2

5=moedertaal 4=vloeiend 3=werk 2=basis 1=noties

REFERENTIES

- Auteur van verschillende VEV-studies zoals de VEV-Septemberverklaringen, VEV-studies op vlak van bijvoorbeeld arbeidsmarkt, begroting, infrastructuur, ruimtelijke ordening
- Auteur van verschillende publicaties i.k.v. 'Het Strategisch Plan voor Vlaanderen', namelijk:
 - Vlaams Economisch Verbond, Op zoek naar groei. Het Strategisch Plan voor Vlaanderen, Uitgeverij Pelckmans, 1994, 115p.
 - Vlaams Economisch Verbond, Op weg naar groei. Het Strategisch Plan voor Vlaanderen, Uitgeverij Pelckmans, 1995, 159p.
 - Vlaams Economisch Verbond, Groeiprioriteiten voor Vlaanderen, 1995, 60p.
- Projectmanager van verschillende VEV-Congressen
- auteur van 'Brussel kan beter', bekroond met de prijs 'Van de Gucht-stichting'

REFERENTIES BIJ IDEA CONSULT

Projectleider van verschillende opdrachten bij IDEA Consult, namelijk:

- Loopbaanagenda 2020, ESF-Agentschap Vlaanderen, 2011
- Verkenning van arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsuitdagingen 2004-2010, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2002-2003
- Trendrapport: markt van talent en competenties, VEV, 2001
- Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden, VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2000 – 2001.
- Publiek-private samenwerking Federgon -VDAB : meer werk door samen sterk, Federgon, 2006
- Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij bedienden in de sector internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken, CEPA, 2004